

## Relations industrielles Industrial Relations



John H. JACKSON, Cyril P. MORGAN, J.G.P. PROLILLO :  
*Organization Theory : A Macro Perspective for Managing*.  
Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1986, 387 pp., ISBN  
0-13-641572-5-01

Gary DESSLER : *Organization Theory : Integrating Structure  
and Behavior*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1986, 477 pp.,  
ISBN 0-13-641-903-8-01

James Thwaites

Volume 41, numéro 4, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050275ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050275ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Thwaites, J. (1986). Compte rendu de [John H. JACKSON, Cyril P. MORGAN, J.G.P. PROLILLO : *Organization Theory : A Macro Perspective for Managing*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1986, 387 pp., ISBN 0-13-641572-5-01 / Gary DESSLER : *Organization Theory : Integrating Structure and Behavior*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1986, 477 pp., ISBN 0-13-641-903-8-01]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(4), 884–885.  
<https://doi.org/10.7202/050275ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

philosophe allemand de l'économie politique, c'est le **faire** qui distingue essentiellement l'homme des autres animaux. Pour le philosophe grec, c'est la pensée, dont l'agir et le faire sont des modalités, c'est elle qui est le fondement même de l'acte humain, libre et responsable, car il n'y a pas de liberté sans responsabilité. C'est à ce titre d'homme pensant, parlant, de l'**homo loquens**, qu'il échappe au déterminisme animal, minéral et végétal.

Dans la cité démocratique, l'homme atteint son plein développement, sa perfection. Il y passe du statut de l'**homo faber** — ce qu'il était primitivement — à celui de l'**homo loquens**, du domaine naturel de la consanguinité, de la famille, de la tribu, à celui, plus global et plus rationnel, de la cité, de l'amitié et de la justice. Tel est le point de vue d'Aristote, qui tient l'amitié et la justice pour les deux sommets de la vie morale dans la société politique, étant donné que l'intelligence et la volonté libre sont des principes premiers pour l'homme. En revanche, ce qui distingue l'homme, pour Marx, ce n'est ni l'intelligence ni la volonté libre, mais la capacité corporelle ou physique de fabriquer ses moyens d'existence; dans le matérialisme marxiste, la pensée ne joue pas le premier rôle, et la praxis, si chère aux Grecs, devient le **faire** pour Marx, tandis qu'elle est l'acte humain pour Aristote; dans l'esprit de Marx, la pensée se dégage de l'action productrice au lieu de la précéder; il s'ensuit que beaucoup de gens finissent par penser comme ils vivent au lieu de faire le contraire. De là sa conception du travail: une dépense de force humaine. C'est tout. Il n'y a rien d'autre. Comme on est loin de Virgile qui concevait le travail comme facteur suprême de la valeur de l'homme! Ainsi est bouclé le cercle de plomb. Décidément, le communisme devrait s'appeler le terréisme. Et avec Voltaire de s'écrier:

«Qu'il fait bon de vivre dans ce siècle de fer!»

**Marx et Aristote**, on le voit, ouvre des perspectives profondes et vraies sur l'homme, qu'il ne faut jamais perdre de vue. Notre malheur vient du fait que nous l'oublions trop souvent.

**Maurice LEBEL**

Université Laval

**Organization Theory: A Macro Perspective for Managing**, by J.H. Jackson, C.P. Morgan and J.G.P. Prolillo, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1986, 387 pp., ISBN 0-13-641572-5-01

**Organization Theory: Integrating Structure and Behavior**, by Gary Dessler, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1986, 477 pp., ISBN 0-13-641-903-8-01

These are two updated manuals on organization theory. That by Jackson et al. was reviewed here in its first edition. The latest edition — the third — is distinguished from its predecessors by putting the focus «on the macro aspects of organizations, utilizing both conceptual and empirical studies in organization theory» (xi). It includes chapters on: Organizations; Organizational effectiveness and goals, the Environment and interorganizational relations; Bureaucracy and Structure; Organizational design; Patterns of business organization design; Organizing size; Technology and its impact on the organization; Intraorganizational issues (power, control, rules); and Organizational survival, decline, change and growth. Each chapter is broken down into a series of logical subdivisions, followed by a summary, suggestions for further reading, and a section including integral readings on the subject treated by the chapter.

In the case of Dessler's book, this is a second edition. According to the author it involves several improvements over its predecessor:

«First, this new edition places a much greater emphasis on macro issues ... with four more chapters now devoted to organization structure and design, and two fewer chapters devoted to organization behavior. The behavioral material itself has been revised to make it more relevant to the macro issues stressed in the text. Traditional organization behavior topics like motivation and leadership theory are confined to appendixes... All the chapters have been updated, and several new chapters added, including Chapter 9, «Organization Design», devoted primarily to an explanation of Mintzberg's design approach» (xvii-xviii).

This manual is subdivided into four major sections: Introduction and background; Organization structure and design; Power and control in organizations; Managing change. These sections are further subdivided into sixteen chapters: Introduction to organization theory; Classical organization theories; Contemporary organization theories; Strategy, structure and organizational effectiveness; Environment, technology and organization; Departementation and coordination; Organizational hierarchy and delegation; Formalization and communication; Organization design; Job redesign and enrichment; Power and control in organizations; Motivation and innovation; Leadership, values and culture; Group processes and organization theory; Intergroup relations and conflict; Managing change. Each chapter is broken down into logical subunits, and is followed by a summary as well as pertinent case studies.

Two useful updates to the literature on organization theory by the same editor, doubtless inspired by industrial models of internal competition.

James THWAITES

Université Laval

### **Quality Circles in Canada — A Review of Case Histories on Employee Involvement Programs,**

by Bernard Portis, David F. Fullerton et Paul R. Ingram, School of Business Administration, The University of Western Ontario, London, 1986, 77 pp.

Ce document, en trois parties, présente dans un langage très simple les résultats d'une étude réalisée auprès de plusieurs entreprises ontariennes qui ont implanté et soutenu pendant au moins un an des cercles de qualité ou autres formes apparentées de gestion participative. Dans un premier temps, une enquête a permis aux auteurs de recueillir certains renseignements préliminaires auprès de 20 entreprises de taille variée, syndiquées ou non, dans des industries souvent très différentes, e.g. Laura Secord, Control Data, Dominion Life Assurance. Par la suite (été 1985), des études de cas d'une vingtaine de pages (disponibles auprès de la Faculté d'administration de Western) ont été rédigées pour 11 de ces entreprises.

La première partie sert d'introduction au document et résume quelques recherches antérieures sur les succès et échecs des cercles de qualité. On y trouve également les principales conclusions de la présente étude: (1) les cercles de qualité sont une bonne façon de former les employés au processus de solution de problèmes; (2) l'appui réel et évident des cadres de tous les niveaux et sur une longue période est nécessaire au succès; (3) l'implantation de cercles de qualité doit être précédée d'un effort préparatoire considérable, pour évaluer et préparer le terrain; (4) un tel programme ne peut pas être imposé par le siège social si la volonté n'y est pas au niveau local, dans l'usine ou le bureau concerné. En somme: les cercles de qualité peuvent produire de bons résultats mais il faut y mettre beaucoup de temps et d'effort (dans cinq des vingt cas étudiés, le programme était mort ou moribond au moment de l'enquête).